

## 大学入試における面接試験に関する検討：公正研究からの展望

著者	西郡 大
雑誌名	教育情報学研究
号	5
ページ	33-49
発行年	2007-03
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10097/40989">http://hdl.handle.net/10097/40989</a>

## 大学入試における面接試験に関する検討 ー公正研究からの展望ー

西郡 大

東北大学大学院教育情報学教育部

**要旨：**近年、面接試験が課される選抜方法が増加している。面接試験は、面接者の主観が評価に影響するという懸念も指摘されるが、実際に、受験に関わる当事者はどのように捉えているのであろうか。本研究の目的は、学部新入生の大学入試における面接試験に対する意見について、公正研究の観点から検討を加え、面接試験設計の1つの方向性を示すことである。分析の結果、得られた重要な視点は、面接経験の有無によって注目する観点到特徴があることであつた。経験者は、手続きの公正の構造的要因と社会的要因の両方に焦点を当てた意見が中心であり、一方、未経験者は、構造的要因のみに焦点を当てた意見が中心であることが分つた。本研究では、これらの知見を踏まえ、面接受験者と非面接受験者を意識した処遇や情報提供を検討することの必要性を指摘し、前者には、構造的要因と社会的要因の両側面から、後者には、構造的要因を中心とした面接試験設計の提案を行った。

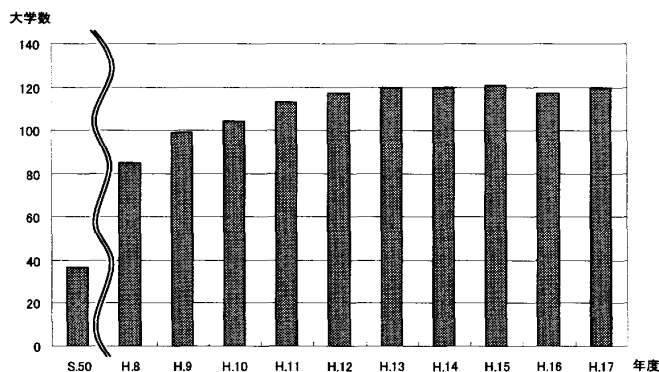
**キーワード：**大学入学者選抜、面接試験、手続きの公正、構造的要因、社会的要因

### 1. はじめに

近年、我が国の短大を含めた大学進学率は50%に達し、2007年には、大学の収容定員の総数と大学進学希望者の数が一致する「大学全入時代」を迎えるとされる（中教審大学分科会、2004）。米国の教育社会学者であるMartin.Trowは、進学率50%超の段階を「ユニバーサル段階」と呼び、進学率の量的な拡大に伴い進学者の能力や属性の多様化が促進し、選抜方法も多様化することを予想した（Martin.Trow, 訳書1976）。事実、我が国の文教政策では、中央教育審議会第2次答申（1997）において、「学力試験を偏重する入学選抜者試験を改め、能力・適性や意欲・関心などを多角的に評価するため、選抜方法の多様化、評価尺度の多元化に一層努めることが必要」であると大学入学者選抜（以下、「大学入試」と略記）方法の多様化が推進され、毎年文部科学省が大学院大学を除いた各国公私立大学、大学入試センター宛に入学者選抜の指針を通達している『大学入学者選抜実施要項』の「基本方針」にも反映されている。こうした政策に各大学の諸事情などが重なり、推薦入学やAO（アドミッション・オフィス）入試等が拡大した結果、これらの入試を経由する入学者は、全入学者の4割を占めるようになった

（平成17年度現在）。そのため、数字だけみると「第2の入試」から「主たる入試」の地位に近づきつつあるとも言われる（旺文社、2006）。

こうした背景をもとに、書類審査や小論文に加え、「受験者の人間性や個性などから、大学生として将来的な可能性があるかどうかの審判」（旺文社、2006）として、面接試験を実施する大学が増えてきた。面接試験は、面接者と被面接者から構成され、面接者が被面接者を評価するというのが一般的な構図であ



（注） 文部科学省が2004年8月24日に報道発表した資料をもとに作成。ただし、昭和50年度の数値については、文部省大学局が発行した『大学資料』第54号より抜粋した。

図1. 面接試験を課す大学数の推移（国公立大学のみ）

り、個人面接であろうが集団・グループ面接であろうが、その構図は基本的に同じである。図1は、国公立大学における面接を課す大学数の推移を示したものである。入学者選抜を実施している国公立大学の総数155校（平成17年度時点）のうち、約80%弱の大学が選抜方法の1つとして面接試験を導入していることから、面接試験が現在の大学入試の標準的な選抜方法の1つになっていることが分かる。

しかし、その評価については、何らかの基準があるにしても各面接者の主観的な判断に依存するために公平性に関して疑問視されてきたもの事実である。例えば、面接試験に限らず、主観的判断の要素が入る客観テスト形式の学力検査以外の試験が、公平性に問題があると常々指摘されてきたこと（大学審議会、2000）や、大学に入学したばかりの新入生の意見を分析した結果から、「面接による試験はあいまいで公平さに欠けるのではないか」といった面接試験に対する公平性への疑念が見出されること（西郡・倉元、2007；西郡・木村・倉元、2007）などが挙げられる。

ところが、大学入試の具体的な面接試験に対する個人の意見構造から公正の問題そのものを焦点にして分析した研究は管見する限り見当たらない。仮に、個人がどのように公正さを感じるかに焦点を当てたとき、その公正の捉え方は一様でないことが考えられる。このような個人個人の公正に関する知覚から帰納的に導き出される公正の議論は「経験的議論」（宮野、2000）と呼ばれる。特に、人々の判断や認知を実証的に明らかにする社会心理学の枠組みの中で議論されてきた（林、2007）。

そこで、本研究では、社会心理学の公正研究において蓄積されてきた理論や概念の枠組みを援用し、大学入試における面接試験に関する個人の意見構造を分析する。そして、そこから見える面接試験設計の1つの方向性を示すことが本研究の目的である。本稿の構成は、まず、本研究で用いる社会心理学における公正研究の枠組みを紹介し、続いて、実際の面接試験に対する具体的な意見を分析する。最後に、公正研究の観点から分析結果を考察することで面接試験設計の1つの方向性を示す。

## 2. 本研究で用いる公正研究の枠組み

公正の要素は、「分配的公正」と「手続き的公正」という2つの側面から定義される（Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980; Lind & Tyler, 1988《訳書 1995》など）。前者は、報酬や結果の分配に対する公正判断を問題にしたものであり、後者は、手続きそのものに対する公正判断を問題にしたものである。本研究では、後者の手続き的公正に注目し、公正要因研究における手続き的公正要因の枠組み（林、2007）を援用する。林（2007）はAmbrose & Schminke（2001）の知見に従い、手続き的公正に関して、決定あるいは報酬分配手続きの構造的側面に注目する「構造的要因」と決定手続きに影響を持つ人物を問題にする「社会的要因」に区分した。この区分に基づき、分析の枠組みとなる代表的な研究や理論を以下に紹介する。

### 構造的要因（1）―

#### Thibaut & Walker（1975）のコントロール理論

一般的に、人は自分に有利な結果を得たいと思うがために決定権を保持したがる。当然、紛争の当事者たちが決定権を主張しあえば、紛争解決は期待できない。そこで、こうした紛争解決のために、第三者の介入が必要とされる。その際、個人は、少しでも自分に有利な状況、さらには、良い結果を手に入れようと動機付けられる。こうした動機付けは、人々が利己的な存在で、常に自己利益を最大化しようとする動機を持っていると仮定する「利己心モデル」（Lind & Tyler, 訳書 1995）という考え方に立脚しており、大学入試における文脈では、個人の公正判断の基本的な動機となるものである（西郡・倉元、2007）。

Thibaut & Walker（1975）は、裁判における紛争局面に注目し、当事者が、証拠等の情報提示などを通じて、第三者の最終決定に至る過程に影響を与えることで、そのプロセスをコントロール（「過程コントロール」と呼ぶ）しようとすることを見出した。この過程コントロールは、個人の公正感に大きく影響することが、その後の研究からも報告されている（Tyler et al, 1985; Lind et al, 1990など）。

## 構造的要因 (2) -

## Leventhal (1980) の手続き的公正の基準

Leventhal (1980) は、手続き的公正が、分配決定において、公正知覚の重要な決定要因になっていることが多いことを主張し、政治、組織体における社会的決定の手続きの公正さを評価する枠組みについて6つの基準を提示した (表1)。これらの6つの基準

を「公正基準 (justice rules)」と呼び、「分配の手続きが特定の基準を満たす際に、公正であると知覚する個人の信念」として定義している。大学入試における選抜手続きにおいて、こうした基準が満たされていない場合には、当事者たちの不公平感を喚起することが考えられる。

表1. Leventhal (1980) の手続き的公正の基準

基準	内容
一貫性 (consistency)	時間や対象者を越えて、一貫した手続きが適用される
偏りの無さ (bias suppression)	自己利益や思想的先入観を避ける
正確さ (accuracy)	正確な情報を基盤とそれに基づいた判断をする
修正可能性 (correctability)	再審理の機会がある
代表性 (representativeness)	全ての関係者の利害関心や価値観が反映されている
倫理性 (ethicality)	基本道徳や倫理に反しない

林 (2007) は、当事者が手続きや規則の執行に影響を持つ人物 (「権限者」と呼ばれる) から受けた処遇の質も手続き的公正知覚の要因であるという主張 (Bies & Moag, 1986; Greenberg, 1990; Greenberg, 1993; Tyler & Bies, 1990; Tyler & Lind, 1992) を踏まえ、手続き的公正の社会的次元を総称して「相互作用の公正 (interactional justice)」(Moorman, 1991; Konovsky, 2000) と定義した。さらに、手続き的公正を規定する対人処遇は2つの側面から構成されるという指摘 (Cropanzano & Greenberg, 1997; Folger & Cropanzano, 1998) より、当事者が権限者から受けた配慮あるいは尊重された程度を示す「対人的公正 (interpersonal justice)」(Colquitt, 2001) と当事者が権限者から正確な情報に基づく説明を十分に受けたかを示す「情報的公正 (informational justice)」(Colquitt, 2001) に分けられることを示している。ここでは、相互作用の公正研究の対人的公正の側面に注目した研究を紹介する。

## 社会的要因 - Bies &amp; Moag (1986) の研究

Bies & Moag (1986) は、就職を希望するMBAの学生を対象に実施した調査により、Thibaut & Walker (1975) の過程コントロールの効果を裏付ける構造的要因だけでなく、社会的要因の1つである対人的処遇、つまり、権限者として考えられる採用担当者の正直さ、配慮、権利の尊重といったものが人々の公正知覚に影響を与えていることを見出した。

林 (2007) は、これらの結果について、採用結果に関係なく公正に及ぼす対人側面の重要性を示唆するものであると位置づけると同時に、Mikula, Petri, & Tanzer (1990) の日常生活における怒り経験と不公正の関連について分析した研究を例に挙げ、公正判断における対人側面の重要性が採用場面に限定されるものではないことを指摘した。これを踏まえれば、面接試験においても同様の重要性が考えられるであろう。

## 3. 方法

公平性に関して、面接試験に対する有効な意見を得るためには、ある程度の選拔性が作用する試験に対しての意見でなければならない。したがって、本研究では、面接試験が課されている東北大学のAO入試に対する意見を分析する<sup>1)</sup>。東北大学のAO入試は2000年度より一部の学部からの開始を皮切りに、徐々に実施学部は増加している。そのために、年度によってAO入試の実施学部と未実施学部が存在する (表2)。

表2. 学部別AO入試実施年度 (予定も含む)

学部	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
文学部									
教育学部									○
法学部				○	○	○	○	○	○
経済学部							○	○	○
理学部		○	○	○	○	○	○	○	○
医 (医学科)								○	○
医 (保健学科)									○
歯学部	○	○	○	○	○	○	○	○	○
薬学部									○
工学部	○	○	○	○	○	○	○	○	○
農学部								○	○

こうした東北大学の「AO入試」と「オープンキャンパス」の改善のための参考資料として、東北大学アドミッションセンター（現高等教育開発推進センター）は、4月入学の学部新入生を対象とした悉皆によるアンケート調査を2000年度から毎年実施している。本研究では、2000～2006年度の同調査項目の一部を利用した。

調査票は全2ページで12の質問項目から構成されている。詳細は、西郡・木村・倉元（2007）を参照されたい。調査対象者は2000～2006年度の4月に東北大学に入学手続きした学部新入生である。調査票は入学手続き書類とともに送付し、回収はオリエンテーション時に行った。調査対象者は7年間で17,117名であり、有効回答者数16,943名（回収率99.0%）であった。

本研究で利用した質問項目は、東北大学のAO入試に対する意見（Q4）である「東北大学のAO入試は、**十分な基礎学力を基盤とした上で、意欲、志望動機等を重視する**ものですが、あなたはそのポリシーを知っていましたか？また、それについてどう思いますか？（ボールドの部分は原文通り）」という質問内容に対する自由記述形式の回答である。これらの回答の中から、「面接」をキーワードとして含むものを抽出した。抽出された意見について、面接試験に関してどのような印象や意見が全体的に含まれているかを見るために類似した意見をまとめ、観点別のカテゴリー化を行った。

なお、回答者の属性は、AO入試の受験経験の有無（以下、「AO受験有無」と略記）によって、AO入試合格者（以下、「AO合格者」と略記）、AO入試不合格者2）（以下、「AO不合格者」と略記）、AO入試未受験者（以下、「AO未受験者」と略記）に分けられる。したがって、本研究では、AO合格者とAO不合格者については、AO入試に課される面接試験を経験したという事実から、面接経験者（以下、「経験者」と略記）とみなし、AO未受験者に関しては、少なくともAO入試に課された面接試験を経験していないという意味において、面接未経験者（以

下、「未経験者」と略記）と見なすことにする。ただし、データを採集した時期が入学後であるために、未経験者の中に、東北大学のAO入試で課される以外の面接試験（例えば、他大学の面接試験や医学部の面接試験など）の経験者が存在する可能性は否定できないが、その点について、特に考慮することはない。

## 4. 結果

### 4.1 全体的な分類結果

全回答16,943件（無回答5,103件を含む）を対象に、「面接」をキーワードとして意見を抽出したところ392件の回答が抽出された。これらの回答に対して、類似した意見のカテゴリー化を行った結果、5観点、21カテゴリーに分類することができた（表3）。これらのカテゴリーに分類されない意見（143件）は分析対象から外すことにし、最終的に249件が分析対象となった。具体的にどのような意見が含まれるかについては、巻末資料として一部を掲載した。各観点の回答件数とカテゴリー数は、『評価の難しさ（91件）』観点が3カテゴリー、『スキルとしての面接（21件）』が3カテゴリー、『面接に関する具体的不満（42件）』が5カテゴリー、『提案・改善（53件）』が5カテゴリー、『肯定・満足（42件）』が5カテゴリーから構成される。『肯定・満足』観点以外の4観点は、面接試験に対して否定的なものや改善・提案を含む意見から構成されており、面接試験に関して言及している回答は総じて、肯定的な意見であるとは言えない。これらのデータを性別でみると、「男子」211件、「女子」37件、「無回答」1件であり女子の比率が比較的少ない。しかし、女子が男子よりもAO入試を肯定的に捉える傾向（西郡・木村・倉元、2007）を踏まえると、分析対象となる意見に女子の割合が低いのは適当であるといえる。一方、AO受験有無でみると、「AO合格者」89件、「AO不合格者」36件、「AO未受験者」121件、「無回答」3件であった。

表3. 分類された意見の観点とカテゴリー

観点	カテゴリー	該当数
評価の難しさ	志望動機, 意欲, 人間性を面接で測るのは不可能 (4, 1, 49, 1)	55
	一度 (短時間) の面接で評価できるか疑問 (3, 3, 22, 1)	29
	客観的で適切な評価への疑問 (1, 1, 5, 0)	7
スキルとしての面接	試験のために装った面接 (0, 0, 15, 0)	15
	面接の巧拙 (2, 0, 4, 0)	6
面接に関する 具体的不満	面接者の態度 (3, 8, 2, 0)	13
	質問内容が適当ではない (6, 3, 3, 0)	12
	集団・グループ面接への不満 (8, 1, 1, 0)	10
	面接がいい加減に感じる (3, 0, 0, 0)	3
	その他 (1, 2, 1, 0)	4
提案・改善	時間を掛けた念入りな面接 (12, 3, 3, 0)	18
	評価基準, 配点基準の明確化, その他情報の公表 (11, 3, 0, 0)	14
	質問内容の検討 (3, 2, 1, 0)	6
	面接時における自己アピール機会の増加 (5, 0, 0, 0)	5
	その他 (0, 4, 6, 0)	10
肯定・満足	面接者の対応 (9, 1, 1, 0)	11
	主張やアピールできたこと (8, 0, 0, 1)	9
	面接の雰囲気 (8, 0, 0, 0)	8
	志望動機, 意欲, 人間性を評価することができる (0, 0, 8, 0)	8
	面接による動機付け (2, 2, 0, 0)	4
	質問内容に満足 (0, 2, 0, 0)	2

( ) 内は, 左からAO合格者数, AO不合格者数, AO未受験者数, 無回答数を示す

#### 4.2 観点別の特徴

観点別に各カテゴリーの特徴をみていく。『評価の難しさ』観点は, 分類回答数が多いカテゴリー順に「志望動機, 意欲, 人間性を面接で測るのは不可能 (55件)」「一度 (短時間) の面接で評価できるか疑問 (29件)」「客観的で適切な評価への疑問 (7件)」である。本観点は, 試験の可否に直結する「評価」について言及した意見を含むものである。AO入試のアドミッションポリシーで謳われている「志望動機, 意欲等」の一部を面接試験で評価すること, それらを短い時間で評価しなければならないこと, 複数の面接者による主観的判断がある程度含まれる評価になるといった現実的な制約が存在するために, こうした制約における評価の難しさに難色を示す回答は全観点の中で最も多い。なお, 本観点に分類される意見を持つ回答者の大半は未経験者であり, 実際の面接経験に基づく意見が少ないことが特徴的である。

『スキルとしての面接』観点は, 分類回答数が多いカテゴリー順に「試験のために装った面接 (15件)」「面接の巧拙 (6件)」である。本観点は, 面接を対策可能なスキルとして捉えたものである。前者の「試験のために装った面接」には, 「面接ではウソをつこうと思えばつくことができる」「意欲も面接だけ出せばよい」といった意見が含まれ, 面接試験の形骸化を懸念しており, 後者の「面接の巧拙」には, 「面接の上手い, 下手だけで可否を決めて欲しくない」といった意見に代表されるように, 面接スキルの巧拙が可否に影響を与える可能性を懸念している。どちらにしても, 本観点に分類された回答者は, 面接試験の目的を個人の意欲や人柄といった地の部分を評価するものだと考えおり, 面接へのスキルの介在に否定的である。なお, これらの回答の大半も未経験者であることから, 実際の面接経験に基づく意見が少ないことが特徴的である。

『面接に関する具体的不満』観点は, 分類回答数

が多いカテゴリー順に「面接者の態度（13件）」「質問内容が適当ではない（12件）」「集団・グループ面接への不満（10件）」「面接がいい加減に感じる（3件）」「その他（4件）」である。回答の大半が経験者の意見であり、実際に自分が受けた面接試験を具体的にイメージして回答したものだと考えられる。これらのカテゴリーは、「その他」カテゴリーを除き、大きく2つに分けることができる。まず、「面接者の態度」「面接がいい加減に感じる」のグループと「質問内容が適当ではない」「集団・グループ面接への不満」のグループである。前者は、面接の雰囲気や対人関係によって生じる不満によるもので、試験手順として構造化された面接の手続きや評価に関するものではない。反対に、後者は、質問内容や面接形態などの構造化された手続きに対する不満である。このように面接試験に対する具体的な不満には2通りの原因が示唆される。

『提案・改善』観点は、分類回答数が多いカテゴリー順に「時間を掛けた念入りの面接（18件）」「評価基準、配点基準の明確化、その他情報の公表（14件）」「質問内容の検討（6件）」「面接時における自己アピール機会の増加（5件）」「その他（10件）」である。『面接に関する具体的不満』観点ほど顕著ではないが、本観点到分類された回答の大半も経験者の意見であり、実際に自分が受けた面接試験に対する意見だと考えられる。また、最も該当件数が多い「時間を掛けた念入りの面接」は、『評価の難しさ』観点の「一度（短時間）の面接で評価できるか疑問」に対する改善案としてみることができ、「評価基準、配点基準の明確化、その他情報の公表」は、『評価の難しさ』観点の「客観的で適切な評価への疑問」にやや関係した改善案だとみることができ。さらに、「質問内容の検討」は、『面接に関する具体的不満』観点の「質問内容が適当でない」に対する改善案としてみることができだろう。以上のように、本観点到含まれる提案や改善に関する意見は、他の観点到において問題とされているカテゴリーと多くが関連している。

『肯定・満足』観点は、分類回答数が多いカテゴリー順に「面接者の対応（11件）」「主張やアピールできたこと（9件）」「面接の雰囲気（8件）」「志望動機、意欲、人間性を評価することができる（8件）」「面接による動機付け（4件）」「質問内容に満足（2

件）」である。本観点是、他の4観点和異なり、面接に対して肯定的に捉えたものや満足を示した意見を含むカテゴリーから構成される。「志望動機、意欲、人間性を評価することができる」と『評価の難しさ』観点の「志望動機、意欲、人間性を面接で測るのは不可能」、「面接者の対応」「面接の雰囲気」と『面接に関する具体的不満』観点の「面接者の態度」「面接がいい加減に感じる」、「主張やアピール出来たこと」と『提案・改善』観点の「面接時における自己アピールの増加」との対応関係は、他観点的カテゴリーとの関連を示している。一方、本観点到特徴的なカテゴリーは「面接による動機付け」である。少数ではあるが、「面接試験を受けるにあたり大学で何がしたいのかを考えることができるのでよかったと思う」「緊張してしまい、自分をアピールすることができなかったが、面接をして、ここで勉強したいという気持ちが増した」といった意見を含んでおり、大学入試本来の目的の1つである選抜とは異なる面接試験が生み出す効果の一端を示していると考えることができる。また、分類された回答をAO受験有無でみると、AO合格者27件、AO不合格者5件、AO未受験者9件とAO合格者が占める割合が他観点和比べ相対的に高い。つまり、AO合格者は、面接試験をポジティブに捉える傾向がある。ただし、「志望動機、意欲、人間性を評価することができる」に分類された回答者は全てAO未受験者であり、面接経験の一般的な印象を肯定的に捉える回答者も存在することを示している。

## 5. 考察

本研究では、自由記述形式で得られたAO入試の面接試験に関する意見を分析した。AO入試に対する意見を自由に記述できるにも関わらず、面接について意見した回答者は、面接試験への関心が高いことが考えられる。つまり、無関心な対象に対する消極的な回答ではなく、関心が高い対象への積極的な回答を得られたという意味で、数量こそ少ないものの比較的良質なデータを得ることが出来たと考える。本節では、意見の分類結果に対して公正研究の枠組みから考察を行い、そこから得られた知見より、面接に関する入試設計を行う上での1つの方向性を示すを試みる。なお、本研究で得られたデータは、直接的に公平性について言及した意見は少ない。し

かし、不満や改善要求、または、満足などは、「適正に処遇されたか」という社会心理学の公正研究における非常に重要な概念とも関係している。また、「ある行為や決定が、関係者をその資格や権利に相応しい処遇をしていること」という「公正」・「公平」についての定義（大淵，2004）を踏まえれば、面接試験の被面接者に対する処遇に関する意見は、公平、公正に関係するものと見なすことができる。したがって、各意見における個人の認知や知覚に関して言及する場合には、「公正感」もしくは「公正知覚」という用語を適宜用いることにする。

### 5.1 公正研究の枠組みからみた解釈

分類された観点は、大きく2つのグループに分けることができる。『評価の難しさ』『スキルとしての面接』の未経験者の回答を多く含むグループ（以下、「未経験者グループ」と略記）と『面接に関する具体的不満』『提案・改善』『肯定・満足』の経験者の回答を多く含むグループ（以下、「経験者グループ」と略記）である。

まず、未経験者グループは、未経験者が大半を占めることから、面接に対する一般的な印象を反映した意見である可能性が高く、その印象は否定的である。否定的に捉えられる理由を考える上で、手続き的公正の構造的要因であるLeventhal（1980）の公正基準からの解釈が可能であろう。面接試験の問題点は、19世紀にホラス・マンによって以下の6点が指摘されている（印東・牧田・肥田野，1950）。(1) 全ての生徒に対して平等でかつ公平であるというわけには行かない。(2) 包括的な効果的な検査ができない。(3) 検査者（面接者）の意識的、無意識的な干渉や覇気が働く。(4) 検査に時間が掛かりすぎる。(5) 成績を客観的に記録して保存することが困難である。(6) 問題の困難度を評価することができない。これらの問題点は、今日においても当てはまることである（池田，1992）。『評価の難しさ』『スキルとしての面接』観点に含まれる意見の根拠となった面接に対する否定的な印象は、こうした問題点を含意したものだと考えられ、公正基準から見れば、面接試験というのは、「一貫性」「偏りの無さ」「正確さ」を担保するのが難しい手続きであると回答者が無意識に認識しているといえることが出来るのである。反対に、これらの基準を出来る限り満たすようにする

ことで被面接者の公正知覚を高められることが考えられる。

一方、経験者グループは、経験者が大半を占めるために、各観点のカテゴリーは、回答者の具体的な面接経験に基づく意見が多く、面接者の態度や質問内容に関する意見といった経験者しか知りえないものを含んでいる。そのため、構造的要因だけでなく社会的要因の両方を含んでいるのが特徴的である。まず、構造的要因についてみると、『面接に関する具体的不満』観点の「質問内容が適当ではない」、『提案・改善』観点の「質問内容の検討」、『肯定・満足』観点の「質問内容に満足」の3カテゴリーは、公正基準の「正確さ」からの解釈が可能であるだろう。妥当な判断材料に基づき評価されないといった「正確さ」が欠如した評価の場合、人々の公正知覚に影響を与えるとされる。つまり、被面接者が妥当な質問により評価されていないと感じるのであれば、こうした不満は不正な試験という認識に繋がる可能性がある。反対に、質問内容に満足しているのであれば、妥当な質問によって評価されたという認識が高められるだろう。実際、AO入試では不合格であったにも関わらず、『肯定・満足』観点の「質問内容に満足」に分類された回答が存在することを考えれば、妥当な質問によって適正に処遇されたと知覚することが、合否結果に関わらず個人の公正感を高めていることが分かる。

『提案・改善』観点の「評価基準、配点基準の明確化、その他情報の公表」は、「正確さ」「一貫性」「偏りの無さ」の3つの公正基準からの解釈が可能である。つまり、予め明確化された評価基準や配点基準に基づく採点により、評価の「正確さ」の担保と面接者の個人差や時間を越えた「一貫性」の保持等を望む回答者の意識が窺えるのである。また、『提案・改善』観点の「面接時における自己アピール機会の増加」は、Thibaut & Walker（1975）のコントロール理論からの解釈が可能である。被面接者にとって、自分の意欲や志望動機そして人間性を面接者にアピールする十分な時間や機会を得ることは、少しでも多く理解してもらえるように面接者へ働きかけができるということである。ここに、少しでも時間を掛けて自分をアピールし、面接試験のプロセスをコントロールしようとする「過程コントロール」欲求が示唆される。したがって、面接過程を少しでもコ



ントロールできたと感じた者が、『肯定・満足』観点の「主張やアピールできたこと」に分類されたと考えられる。さらに、コントロール理論に従えば、たとえ不合格になったとしても、十分に発言できなかったときよりも、少しでも多くの発言の機会が与えられた選抜手続きの方が不満は幾分か少ない。こうした「発言（Voice）」については、Tyler et al (1985) やLind et al (1990) によって、個人の公正感に影響を与える要因として報告されている。この発言の要因を考えれば、『面接に関する具体的不満』観点の「集団・グループ面接への不満」に分類された回答者が、被面接者一人当たりの発言が少なくなるような面接形態に対して不満を抱いていると見ることが出来る。

こうした手続き的公正の構造的要因を指摘しているLeventhal (1980) の公正基準やThibaut & Walker (1975) のコントロール理論は、「利己心モデル」を仮定した考え方であるとされる (Lind & Tyler, 訳書 1995)。これまで検討してきた面接試験に対する不満や改善要求の動機として「利己心モデル」を仮定すると、受験者にとっての最大の利益とは「合格」であり、その利益享受の可能性を最大化するように動機付けられているとみることが出来る。その手段として、不正や不利な状況を最小限に抑えるような公正基準や過程コントロールに関心を持ったことが考えられる。

次に、社会的要因に注目する。『面接に関する具体的不満』観点の「面接者の態度」「面接がいい加減に感じる」は、試験そのものの内容とは直接関係の無い面接者の態度や面接の雰囲気の問題にした意

見から構成され、社会的要因の否定的側面を反映していると見ることが出来る。対人的処遇が公正知覚に影響を及ぼすことを考えれば、これらの意見の背後には選抜試験として適正に処遇されなかったという認識が潜んでいる可能性がある。特に、「面接者の態度」に分類された回答には、AO不合格者が多いことを考慮すると、不合格という結果を得た1つの原因として、適正に処遇されなかったという認識を持っている可能性は否定できない。反対に、対人的処遇の肯定的側面が反映された意見を含む『肯定・満足』観点の「面接者の対応」「面接の雰囲気」では、AO合格者が多くを占めることから、適正な処遇によって合格という結果を得たという認識に基づいた意見であると考えられることができるだろう。なお、『提案・改善』観点の「時間を掛けた念入りな面接」が望まれるのは、短い時間で機械的に評価されるよりも、十分に時間を掛けて念入りに評価してくれる面接の方が適正に処遇されたと被面接者が知覚するためであり、その意味で、本カテゴリーも社会的要因の影響を受けたものであると解釈できる。

各カテゴリーについて、2つのグループ、手続き的公正の要因別にそれぞれに該当するものをまとめると図2のようになる。両グループともに該当するカテゴリーは、構造的要因に関する意見である。一方、未経験者グループは、社会的要因に関する意見を含まない。ここで注目する点は、構造的要因と社会的要因を持つ経験者グループにおいてその該当する回答数が大して変わらないことである。つまり、経験者にとって、構造的要因と社会的要因に関する手続き的公正への関心は、同程度に高いとみること

社会的 要因	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接官の態度 (11)</li> <li>・面接がいい加減に感じる (3)</li> <li>・時間を掛けた念入りな面接 (15)</li> <li>・面接官の対応 (10)</li> <li>・面接の雰囲気 (8)</li> </ul>
構造的 要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・志望動機, 意欲, 人間性を面接で測るのは不可能 (50)</li> <li>・一度 (短時間) の面接で評価できるか疑問 (23)</li> <li>・客観的で適切な評価への疑問 (5)</li> <li>・試験のために装った面接 (15)</li> <li>・面接の巧拙 (4)</li> <li>・志望動機, 意欲, 人間性を面接で測ることができる (8)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質問内容が適当でない (9)</li> <li>・集団・グループ面接への不満 (9)</li> <li>・評価基準, 配点基準の明確化, その他情報の公表 (14)</li> <li>・質問内容の検討 (5)</li> <li>・面接時における自己アピール機会の増加 (5)</li> <li>・主張やアピールできたこと (9)</li> <li>・質問内容に満足 (2)</li> </ul>
	AO 受験未経験者を多く含むグループ	AO 受験経験者を多く含むグループ

( ) 内は、該当回答数

図2. グループ、要因別にみたカテゴリー分類

ができる。

## 5.2 面接試験設計の方向性

公正研究からみた面接試験設計の方向性を考える上で必要なことは、現実的な大学入試の文脈において、誰もが納得するような公平性を確保することが不可能であるという事実を踏まえ、如何に個人の不公平感を軽減させ、如何にその公正感を高めていくかという観点（西郡・倉元，2007）を前提とすることだろう。この前提に立ち、公正感を高めるような面接試験を設計するために、具体的にどのような設計が可能であるかについて、本研究で得られた知見を踏まえて考えてみたい。

面接試験に関する意見から得られた重要な視点は、面接経験の有無によって注目する観点到特徴があることであった。未経験者は、面接の一般的な印象を基にした構造的要因に焦点を当てた意見が中心であり、反対に、経験者は自らの具体的な経験に基づくもので、構造的要因と同程度に社会的要因に関する意見も混在することであった。この枠組みに従えば、面接試験を受験する意思があり、実際に受験する者（以下、「面接受験者」と略記）と面接試験を受験する意思が無く、実際に受験しない者（以下、「非面接受験者」と略記）を意識した処遇や情報提供等に関する検討が必要になるのではないだろうか。

まず、面接受験者に対しては、手続き的公正の構造的要因、社会的要因を考慮に入れた検討が必要となるだろう。例えば、公正基準について言えば、「正確さ」を担保するための質問内容の検討や評価する面接者の専門、また、「正確さ」だけでなく、「一貫性」や「偏りの無さ」を担保するために、評価や配点などの基準を可能な限り明確化することで手続的な透明性を確保することも1つの手段である。さらに、本研究のデータから直接見出すことはできないが「修正可能性」の重要性も検討に値する。倉元・西郡・佐藤・森田（2006）は、国立大学の後期日程廃止問題において、進路指導に関わる高校教員から複数の受験機会が重要視されていることを見出し「修正可能性」との関係を描いた。これに従えば、面接時における発言のやり直しや複数回の面接といった「修正可能性」の機会を組み込むことも面接試験設計の1つの指針となるだろう。また、被面接者の自己アピールの機会を増やすことや、合格し

たいという気持ちを十分に引き出すような質問をすることで、面接試験の過程を少しでもコントロールしたと知覚するようなコントロール理論を考慮に入れた設計も検討すべきことであろう。こうした構造的要因に関する検討は、対象とするものが相対的に構造化しているだけに手続き的な対処や設計すべきことが明確である。ただし、どの程度構造化するかについては慎重な判断を要する。

一方、社会的要因に関する問題は構造化されたものではない。面接者と被面接者との対人関係やそこで生じる雰囲気依存のために処遇や対応も即興的となる。特に、面接者の態度や対応に対して被面接者は敏感である。合格者は肯定的に、不合格は否定的に捉える傾向があり2者間での公正感が大きく異なるのもその一端を示している。極端な場合には、不合格の理由を面接者の対応に帰属することも考えられ、面接試験を伴う選抜方法そのものへの批判に繋がる可能性も否定できない。こうしたリスクを少しでも軽減するために、社会的要因に配慮した面接設計は欠かせない。まずは、面接を実際に行う従事者が社会的要因の公正感に与える影響の大きさについて共通認識を持つ必要があるだろう。

非面接受験者に対しては、未経験者が一般的な印象に基づき面接試験を否定的に捉えていることから、その印象を可能な限り払拭するような構造的要因を意識した広報が必要となるだろう。特に、公正基準の「一貫性」「正確さ」「偏りの無さ」といった要因を反映した「評価」に関する情報に重点を置く必要がある。確かに、志望動機や意欲、人間性等を評価する基準を定義することは、客観式テストのような一元的で明確な評価基準と比較して定義が難しいために評価が困難であることは事実である。しかし、評価手続きの情報が全く公開されない場合と少しでも公開されている場合を比べれば、明らかに後者の方が透明性という点で信頼性が高い面接であると捉えられるだろう。ただし、面接の質問内容や評価手続きの極端な構造化は、受験者にとって面接試験対策の容易化を招き、未経験者が懸念する『スキルとしての面接』へ陥るという不安を煽ることになりかねない。したがって、これらのバランスを考慮した設計が求められる。もちろん、経験者の構造的要因に関する意見からのフィードバックは欠かせない。

最後に、面接試験の副次的な効果について触れた

い。一般的に大学入試における面接試験本来の目的の1つは選抜である。しかし、別の役割にも目を向ける必要がある。企業の採用面接では、合理的で公平な選考であると認識され、選考過程で自分の実力を存分に表現した自己アピールを評価してもらえたと実感できた企業を最終的な入社先に選ぶ傾向が強いとされる(川上・齋藤, 2006)。この意味で、被面接者がどのように処遇されたのかという認識が、その面接試験を実施している母体への価値判断に直結していることが考えられる。つまり、大学入試における面接試験という場合は、大学にとっては、将来のビジョンや欲しい学生像といったメッセージを伝達する場であり、受験生にとっては、自分のアピールの場であり、大学へのメッセージを伝える場でもあるといっても過言ではなかろう。さらに、本研究では面接試験が入学後の動機付けにもなっていることが見出され、学習的な効果も少なからず作用しているとみることが出来る。したがって、こうした選抜以外の別の役割を果たすためにも、被面接者の適正に処遇されたという公正知覚を高めるような視点は面接設計に欠かせないだろう。

## 6. おわりに

大学全入時代を控え、各大学が優秀な学生を獲得するために入試方法や時期に知恵を絞っている。近年、丁寧な入試によって各大学の欲しい人材を獲得しようというAO入試はその最たるものであるが、学生獲得が先行しすぎることによって、その目的と実態にズレが生じているという見方もある(読売新聞, 2006年1月11日付)。また、「大学サバイバル」(古沢, 2001)とも言われるように各大学が生き残りに凌ぎを削り効率性を高めていることも事実である。しかし、大学入試における面接試験に限って言えば、効率性と公平性はトレードオフの関係にある。つまり、片方を重視すれば、もう片方が疎かになってしまうというジレンマを含む関係である。この視点に立てば、効率性を重視しつつも全体としての個々人の不公平感を最小化するような方向性で入試設計を行う必要があるだろう。本研究では、面接試験に焦点を当て、社会心理学における公正研究からその入試設計の可能性を検討した。ここで得られた知見が、今後の入試研究の1つの方向性として参考にされることを期待したい。

## 注釈

- 1) 東北大学の平成18年度AO入試の全学部競争倍率(全志願者数÷全合格者数)は約2倍であった。
- 2) 当該回答者は、他の選抜方法で合格している。

## 3) 文献

- Ambrose, M.L. & Schminke, M. (2001). Are flexible organizations the death knell for the future of procedural justice? In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: from the theory to the practice*. vol.2, pp.229-244. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for justice. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*. pp.43-55. Greenwich, CT: JAI Press.
- 中央教育審議会大学分科会 (2004). 『我が国の高等教育の将来像(審議の概要)』.
- 中央教育審議会第2次答申 (1997). 『21世紀を展望した我が国の教育の在り方について』.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp.386-400.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, pp.317-372. New York: John Wiley.
- 大学審議会 (2000). 『大学入試の改善について(答申)』.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 古沢由紀子 (2001). 『大学サバイバル―再生への選択』. 集英社新書.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, pp.399-432.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the work-*

- place: approaching fairness in human resource management, 00.79-103. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 林洋一郎 (2007). 「社会的公正研究の展望: 4つのリサーチ・パースペクティブに注目して」. 『社会心理学研究』, 22. (印刷中).
- 池田央 (1992). 『テストの科学 試験にかかわるすべての人に』. 日本文化科学社.
- 印東太郎・牧田稔・肥田野直 (1951). 『現代の心理学 (1) 心理学的測定』. 金子書房.
- 川上真史・齋藤亮三 (2006). 『コンピテンシー面接マニュアル』. 弘文堂.
- Konovsky, M.A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26, pp.489-511.
- 倉元直樹・西郡大・佐藤洋之・森田康夫 (2006). 「後期日程入試廃止問題に対する高校教員の意見構造」. 東北大学高等教育推進開発センター紀要, 1, pp.29-40.
- Leventhal, G.P. (1980). What should be done with equity theory? : New approaches to the study of fairness in social relationship. In: Gergen, M. Greenberg, and R. Willis (Eds.), *Social exchange* (pp. 27-55). New York: Academic Plenum.
- Lind, A. & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum. (菅原郁夫・大淵憲一訳) (1995). 『フェアネスと手続きの社会心理学—裁判、政治、組織への反応—』. ブレーン出版.
- Lind, E.A., Kanfer, R., & Earley, P.C. (1990). Voice, control and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, pp.952-959.
- Martin Trow. (天野郁夫・喜多村和之訳) (1976). 『高学歴社会の大学—エリートからマスヘ—』. 東京大学出版会.
- Mikula, G., Petri, B., & Tanze, N. (1990). What people regard as a just and unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, pp.133-149.
- 宮野勝 (2000). 「公正理念はどのように形成されるのか—概念の整理と日本の位置づけ—」. 海野道郎 (編) 『日本の階層システム2—公平感と政治意識』. 東京大学出版. pp.85-102.
- Moorman, R.H. (1991). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, pp.845-855.
- 文部省大学局 (1975). 『大学資料』. 第54号. 文教協会.
- 西郡大・木村拓也・倉元直樹 (2007). 『東北大学のAO入試はどう見られているのか?—2000~2006年度新入学者アンケート調査を基に—』. 東北大学高等教育推進開発センター紀要, 2. (印刷中)
- 西郡大・倉元直樹 (2007). 『日本の大学入試をめぐる公正研究—社会心理学的視点からのアプローチ—』. 日本テスト学会, 3. (印刷中)
- 大淵憲一 (2004). 「公正の社会心理学: 社会的絆としての公正」. 大淵憲一 (編). 『日本人の公正観』. 現代図書. pp.3-30.
- 旺文社 (2006). 『全国大学 推薦・AO入試合格対策号』. 蛭雪時代2006年7月臨時増刊.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, T.R. & Bies, R.J. (1990). Beyond formal procedure: The interpersonal context of procedural justice. In J.S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings*, pp.77-98. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 115-191. New York: Academic Press.
- Tyler, T.R., Ransinski, K., & Spodick, N. (1985). The influence of voice on satisfaction with leaders: Exploring the meaning of process control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, pp.72-81.

## 巻末資料

各観点のカテゴリーに分類された意見を示した。1カテゴリーにつき10件以上の回答があるものは10件まで、10件以下のものは全回答を示している。なお、面接試験と無関係の文脈である回答部分は削除している。

### 【評価の難しさ】「志望動機、意欲、人間性を面接で測るのは不可能」

意欲や動機は文章や面接だけで判別するのは難しいと思う。  
 受験生の人間性をたかが面接や小論文くらいではかるのは不可能だと思う。  
 志望動機や意欲は、面接や試験で測れるものではないので、意味がないと思う。  
 意欲とかの面での話だと面接などで差がそんなにつくのかどうかよく分からないし、変わってしまうものでもあると思う。  
 面接と論文だけで本当にその人の意欲、志望動機がわかるとも思えない。  
 面接だけではその人間性や意欲をはかることはできないと思う。  
 意欲や志望動機は面接や書類で見るだけで分かるものではないと思う。  
 面接等で受験者のことがどれだけわかるのか疑問が残る。  
 面接で意欲を見ることができるとかという事については疑問が残る。  
 面接だけで受験者の意欲を測れるかどうか疑問。

### 【評価の難しさ】「一度（短時間）の面接で評価できるか疑問」

意欲などは一度の面接などで判断できるのだろうか疑問だ。  
 短時間の面接でその人の意欲や動機をどれくらい見られるかという疑問をもつ。  
 一回や二回の面接等で意欲や志望動機を計るのは不可能。  
 短時間の面接や、一回の小論文等で受験者の人格等が判断できるはずもない。  
 あの短い面接ごときでその人の内面をみようというのは無理だと思う。あの場で、どれほど自分を偽れたかどうかで合否が決まるだろう。  
 短時間の面接や小論文だけでは受験生の人柄や意欲を理解することは難しいと思う。  
 「意欲、志望動機」がただか数時間の面接で判断されうかは甚だ疑問である。  
 少しの時間の面接で正しく判断できるのか怪しい。  
 短時間の面接などで意欲などを測るのは難しい。  
 一回の面接では人柄や個性などを理解するのは難しいと思う。

### 【評価の難しさ】「客観的で適切な評価への疑問」

意欲、志望動機をどうやって採点し、入学を許可するかについて問題がある。公正さに欠けるのではないか。面接官、試験官の見方に左右されるのではないか。  
 面接や論文で受験生を客観的に評価できるかという疑問点も残る。  
 面接による試験はあいまいで公平さに欠けるのではないか。  
 面接をする教官によって評価がバラバラになってしまうのではないかと思った。  
 意欲や志望動機といったものは面接などでは測りにくいものだし、その評価も判断する人によって変わるものだと思うから。  
 自分は合格したのだが、その面接が5部屋で行われていた。人によって評価の基準が異なると思うのだけれど、その基準はしっかり統一されているのだろうかと思った。  
 面接、小論文は評価が人によって多少異なるので、合格基準が不明瞭。

### 【スキルとしての面接】「試験のために装った面接」

面接でウソもつこうと思えばつくことができる。その意欲が、果たして大学内でどこまで生かせるかもわからない。  
面接って、本当に周りから信頼されているとか絶対見抜けないうし。(医者とかそういうの必要だろうけど…)いくらでも作れるからなあと思う。  
面接はとりつくろうと思えばいくらでもできるし、もしそうしなかったときでもその人の意見は時をおって変わる場合がある。  
面接で言ったことがそのまま本人の大学生活に反映されるとは思いません。  
面接などにおいて外的で薄っぺらな意欲を見せることもできる。  
そんな簡単な面接で全てを知ることはできないし、日本人が得意な本音と建前の使い分けの活躍する場となるだけだ。  
面接や小論文といったものも、いくらでも嘘をつけるので、実施しても無駄である。  
面接も、練習をする友人を見た限りでは、“意欲”“志望動機”などはどうとでも言えるものに見えました。  
面接で語られる言葉や、紙に書かれた文章は、飾られている場合が多く、意欲や志望動機を正確に知ることはできないから。  
志望動機などいくらでもウソをつける。意欲も面接だけ出せばよい。

### 【スキルとしての面接】「面接の巧拙」

面接の上手い、下手だけで合否を決めてほしくない。  
面接はある程度マニュアルみたいなものがあり、また、性格的におとなしい人は意欲があっても表に出せないこともあり、面接試験には疑問がある。  
もちろん意欲があるということは大切なことだと思いますが、面接でそういうものを出しにくい人もいます。  
人前で話すことの苦手な人にとって面接は不利。  
意欲、志望動機などを確認する面接が口下手な人にとっては不利ではないかと気がかりだった。  
熱意を持っている人、全てがそれらを十分に表現できるわけではないので面接などの選抜方法だけではその人を理解できない。

### 【面接に関する具体的不満】「面接者の態度」

面接官の態度についてである。フレンドリーな雰囲気や溶け込みやすいが口頭試問で失敗するとたちまち暗くなる(らしい)。それは受験者にとって語弊があるのかもしれないが裏切られたというか、肩すかしをくらう。  
面接官のモチベーションに左右される。  
面接を受けたが、志望動機、人間性を問う面は理解できたが、意欲を問う部分がかみ込まれていたのか疑問。「考えが及ばなかった」という返事に対し、嘲笑されたこともあり圧迫面接と変わらなかった。  
最近の新聞でAO入試について書かれた記事があり、面接官が夢を語る受験生に「それは実現不可能だ」と鼻で笑ったり、「学力がないからAO入試に頼る」などとのしる等があったそうです。貴学にはそうしたことがないと思っていますが、面接官はいっそう受験生の視線、そして柔軟な態度で優秀な人材を選んでほしいと思います。  
入試の面接でせつかく一生懸命やっているのに、あからさまにつまらなそうな態度を面接官がとるのをやめてほしい。  
面接官は精一杯考えている生徒に対して「こんなのも分からないのか。」という態度は憤むべきだと思う。  
面接が威圧的だったと思う。  
面接官がポリシーを理解していない。  
面接でのプレッシャーがすごかった。  
面接官が威圧的な態度で面接官としての心得をわきまえていないのではないかと感じた。

### 【面接に関する具体的不満】「質問内容が適当ではない」

面接の質問にばらつきがある。  
面接を受けたが、ポリシーを重視しているとは思わなかった。  
志望動機や意欲を試すような質問が面接ではまったく無かったので、その点を改善したほうが良いと思う。  
面接では志望動機に関する質問が無く、学力重視なのかなと感じた。  
意欲・志望動機を重視しているとは思えないし、面接では全て基礎学力についての質問であった。  
実際受けてみて、面接でまったく志望動機に触れられなかったのが、「意欲・志望動機を重視」していたのでしょうか。  
当日の面接では、志望動機を一切聞かれなかったのが少し驚いた。志願理由書だけで十分ということなのかなと思った。抽象的な質問が多く返答にかなり困った。  
面接の大半を口頭試問に費やされ、意欲・人柄を重視しているとは思えなかった。  
AO入試で合格した友人の話を聞くと面接であまり関係のないことばかり話したとのことで、あまり信用性のないものに思われる。  
面接の質問内容が毎年同じようなものが繰り返されているような印象を受けた。

### 【面接に関する具体的不満】「集団・グループ面接への不満」

集団面接のディスカッションで、他の人の意見を考慮する時間がなかった。  
 面接が28人面接で、個人を見ることをしていないという印象を持ちました。  
 集団面接にその意義がみえない。  
 面接はいったい何だったのか？人数が多すぎだったと思う。  
 集団面接を受けたのだが、自分の主義・主張のないものも見受けられたのでそのような者は落として欲しい。  
 集団面接だったのだが、一人あたりの時間が短く、正直どこを判断されていたかが、わからなかった。  
 集団面接はやめた方がよいと思われます。学生がPRする機会をへらしているように思うからです。  
 集団面接などは個人の意欲や志望動機を重視するのに適してないと思う。  
 グループ面接で問われた程度の時間では、十分に自分の意欲と志望動機を吟味されたのか少し疑問が残った。  
 今年のAO入試では、面接のとき1人1度ぐらいしか発言の機会が無かったと聞きました。これだけで充分に人物を評価できるのか疑問に思う。

### 【面接に関する具体的不満】「面接がいい加減に感じる」

面接が少しいいかげんな感じだった。  
 面接はただの飾りに感じた。  
 意欲、志望動機を重視するには面接が適当すぎる。

### 【面接に関する具体的不満】「その他」

自分の面接室から一人として合格者が出ていないことには、公平性を疑わざるをえない。  
 面接はややあげあし取りな印象を受けた。  
 面接などで人格や意欲を見るものであるため、落とされた人間が人格に自信をなくすおそれがあるかもしれない。  
 面接を二日に分けるのは果たして公平であるのか疑問に思った。

### 【提案・改善】「時間を掛けた念入りな面接」

時間無制限の志望論文や一人一人の徹底した面接をしてほしいと思う。  
 面接などを一回ではなく、数ヶ月にわたって数回行うなどしてみるのも、いいかもしれないと思う。  
 面接の時間をもっと多くしてほしい。  
 AOディスカッション形式の面接だったが、もっと人を見るということをしてほしい。受験者の数が多いからしかたがないのだろうが、面接の時間を長めにとってもらいたい。  
 面接をもっと丁寧にすべき。  
 面接をもう少し長くしてもっとつっこんだ話をしてほしいと思う。  
 面接はもっと突っ込んで深いところまで、もっと長い時間をかけてしてほしい。  
 きちんと意欲をはかれるように、面接を念入りにして下さい。  
 課される試験、面接は短時間で、意欲を伝えきれなかった人も多いと思うので、改善してほしい。  
 面接を複数回するなど、もっと長い期間で試験すべきだと思う。

### 【提案・改善】「評価基準、配点基準の明確化、その他情報の公表」

配点(センターと小論文と面接)を公表してほしい。小論文や面接の形式を最初に教えてほしい。  
 基礎学力を重視している点には好感がもてる。小論文も学力・関心を試す上ではいいやり方だと思う。面接は評価・採点基準を明確にして欲しい。  
 小論文や面接がどの程度重要視されているかをはっきりさせて欲しい。  
 面接を行う時間の長さは要綱に書かれていた方がよかった。  
 面接や小論文の点数と比べ、どの程度のウェイトを占めるのか明示すべき。  
 センター試験や面接、小論文の点数配分を知りたいと思った。  
 もう少し出願期間を長くしてほしい、面接の時間を先に教えてほしい。  
 面接が1日目なのか2日目にあるのか早く知らせてほしい。  
 面接の可否評価基準を明確にすべき。  
 センター試験、小論文、面接の得点の割合を受験する際に知っておきたかった。

【提案・改善】「質問内容の検討」

面接でもっといろいろな質問(例えばその学部・系の研究分野に関すること)を聞いてもよいと思う。  
面接でもっと専門的なコトを聞いて欲しかった。  
理系では面接などで口頭試問があるようだが、その他にも本人の内面的なところも聞いてほしい。  
小論文や面接でも政治や経済などの幅広いことから系ごとの専門分野まで様々なことを尋ねた方がよいと思う。  
学部、学科に対する適応力を測りとり点ではよいと思うが、まだテスト形式なので、面接時の質問を考えてほしい。  
面接でもう少し受験生を困らせる質問をしてもいいと思う

【提案・改善】「面接時における自己アピール機会の増加」

面接時にもっと受験生にしゃべらせてもいいと思う。  
もっと受験生が自分をアピールする機会を面接の時に増やしてほしかった。  
少し面接が短く感じた。もう少し長く受験生の思いを聞いてほしかった。  
試験における面接時間を増やすなどして、もっと学生に直に大学側にアピールできる機会を、増やして欲しいと思います。  
面接で、様々な質問に答えるのはもちろんだが、もっと自由に自分の思っていることを言いたかったので、最後に「何か言いたいことはありますか」等と聞いてほしかった。

【提案・改善】「その他」

悪くないが面接などにマニュアルがあるようにそれをねらった受験者の画一化をまねくおそれがあるのでその対策をしっかりとった方がいいと思う。  
生徒もそのポリシーを理解することが必要だが面接官も生徒を見抜く力が今以上に必要になる。  
本人の向学心を重視するのはいいと思うんですけど、面接でのそれがはたして本当なのかということを見極める必要があると思います。  
より注意深い面接と心理学的手法も参考に、ふさわしいものを選びたいだけ選べばいいと思う。  
面接時におけるプレゼンテーション能力を評価してほしい。  
面接の担当教官と話が盛り上がった人はAOに合格したと聞いている。口下手な人でも合格することのできる方法にしてほしい。  
面接で答えにくい質問をして発想力、対応力を調べてみては？  
面接会場が広過ぎて戸惑いました。もう少し狭い方が落ち着けると思いました。  
面接で相手の発想力や独自性を発揮させるようなものにすべきだ。  
面接の際には受験生全員が同じ面接官のもとで面接を受けたほうが良いのではないかと思います

【肯定・満足】「面接者の対応」

面接の時に「緊張しないで」と何度か言われ少しずつ緊張が和らぎ、ありのまま話すことができた。  
面接官は優しくかった。  
小論文にしろ、面接にしろ、教授の方々が私のつたない文章や発言に真剣に向き合ってくれたことが、とてもうれしかったです。  
面接では、いろいろな面について聞かれ、自分を評価してもらえることができたのでとてもよかったです。  
面接で、面接官が大変熱心に聴いて(動機等を)下さったのはよいと思う。  
面接などで実際に先生方にお会いできて、受験生にとっていい刺激となり、いい入試だと思います。個人的には、受験後、結果はどうであれ、東北大学に行きたいという思いが強くなりました。  
特に面接は厳しい質問もあったが、私自身の考えをうまく引き出してくれたと思う。  
面接の方々がとても良い対応のしかただったので、自分の意見を考えて述べる事ができたと思う。  
面接で、大学に入ってやりたい事、考えを親身になって聞いて下さったので、意欲を十分に伝えることができて良かったです。  
面接官が受験者を緊張させないように気を配ってくれていたのは良かったと思う。



### 【肯定・満足】「主張やアピールできたこと」

私はもともと志望する系に大変な意欲と興味があったため、自己表現が面接官に直接できたことがとてもうれしかった。同じ方針でこれからも続けるべきだと思う。

初めてだったのでどういふものか見当もつかなかったが、面接などで自分の意見を主張できたのでよかった。

二つの部屋での面接に最初はとまどいましたが、二回アピールするチャンスがあると思えたので良かったです。

面接で自分の意見を言うことは入試では経験できないことなので、いい経験となった。

とてもいいと思う。面接で意欲・志望動機をアピールできる場があることは、とてもいいことで今回は20分でしたが出来ればもう少し長い時間があつたらと思いました。

1人1人面接をしていただいて自分の意欲、熱意を直接伝えられるので、非常にうれしい。

ペーパーテストでは捉えきれないその人なりの考え方を面接などで直接対話することで把握しようとする点に共感できる。

面接は自分の気持ちを大学に発表できるとても良い試験だと思った。

自分の思いをじっくり聞いてもらい、納得できる面接ができてよかった。

### 【肯定・満足】「面接の雰囲気」

面接の雰囲気は本当の人柄を見るにはいい方向に作用していると思う。

面接の雰囲気は良いです。

面接については、聞いていたよりも簡単だったというのが感想です。でも丁寧にやっているのが感じられ、よく受験者1人1人にこれだけの時間と労力を掛けれるなと感心しました。

面接も、予想外の質問がたくさんあつたけど話しやすい感じでした。

面接では落ち着いて自分の考え、答えを述べられる雰囲気、満足にできたので、良かったと思う。

面接前に受験者をリラックスさせるための工夫がしてあり、いつも通りの自分で面接を受けることができて良かった。

面接の時など、休みの時間に教授の方々と話をする機会があり、大変有意義な時間だった。

面接前や面接中には、受験生がリラックスするように配慮してくださったので、自分の全力を発揮することができたので、とても良いと思います。

### 【肯定・満足】「志望動機、意欲、人間性を評価することができる」

意欲の他にも、面接などによる人格も重視してほしい。

面接は直接会えるから人間性などをじかに見れるかもしれないが、小論文はいわば紙切れ一枚でありポリシーである「意欲、志望動機を重視する」ことにあてはまらないのでは。

面接などをとりいれて、やる気のある学生を選抜することは大学にとってもプラスになることだと思う。

面接を行って意欲などを確認するのはいいと思う。

小論文、面接で意欲や動機は把握できると思うが、調査書だけでは学力を把握できないと思うので、学力試験も課した方がよいと思う。

やはり、意欲などはある程度評価されるべきだと思う。特に東北大などの難関大学は成績のレベルだけで受験する人がかなりいると思う。ただし、面接など直接人を見ることができれば意味がないと思う。

一般入試では面接を行っていない学部でも、AO入試では面接を行うので、より個人の意欲等を知る事ができるから良いと思う。

面接を課すことは人物の性格や意欲を知ることができるので良いと思うが、学力検査の分量をもう少し増やしても良いと思う。

### 【肯定・満足】「面接による動機付け」

討論型の面接を受け、他人の意見をおおく知ることができたということは大変貴重だと思った。

また受験勉強の圧迫感で自分の将来についてゆっくり考える時間が無かった私にとって、最初は面接対策だったが、自分を見つめ未来を考えるきっかけを与えてくれたAO入試は私の人生の中で有意義なものだと思う。

緊張してしまい、自分をアピールすることができなかったが、面接をして、ここで勉強したいという気持ちが増した。

面接試験を受けるにあたり大学で何がしたいのかを考えることができるのでよかったと思う。

### 【肯定・満足】「質問内容に満足」

特に面接で、専門的な質問が多くて良かったです。

面接での質問が奥深いものだった。

## **A study on the interview as university admissions: perspective from the Fairness research.**

**Dai Nishigori**

*Education Division, Tohoku University Graduate School of Educational Informatics*

The interview as one of the University admissions tends to increase in recent years. Through the interview seems to be the method which influenced by the subjective judgment of the interviewer, actually, how do the people who applies for admission to university feel the interview? The purpose of this study is to investigate the thought of freshman about the interview as university admissions and show the design for the interview in the new direction, focusing on the fairness research. The following important aspect was gotten from the result. The difference between people who have interviewing experiences and people who have no one made their viewpoint characteristic. People who have interviewing experiences have the thought focusing structural factor and social factor for procedural justice, on the other hand, people who have no interviewing experiences have the thought focusing structural factor. Based on these finding, this article showed that we need to design the interview as university admissions distinguishing the former's viewpoint for procedural justice from the latter's one.

keyword: University admission, interview, procedural justice, structural factor, social factor